REVISTA LATINOAMERICANA OGMIOS
Revista de Investigación en Ciencias Sociales

Vol. 3 Núm. 7 p. 80-92
ISSN-L: 2789-0309
Licencia: CC BY NC
Instituto de Investigación y Capacitación Profesional del Pacífico - IDICAP PACÍFICO

Percepción de violencia por las profesionales del diseño desde su ámbito laboral

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN DOI: https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i7.069

Recibido: 20/03/2023 Aceptado: 22/04/2023 En línea: 01/05/2023

Ana Aurora Maldonado Reyes[1]
https://orcid.org/0000-0002-5619-6781

[1] Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca - México

RESUMEN

El objetivo de este trabajo es visibilizar las formas de violencia las mujeres profesionales del diseño en sus ámbitos laborales tomando en cuenta tres momentos, antes, durante y posterior a la pandemia con el fin contribuir a disminuir esta problemática. Durante 2022 fue realizada la investigación: “La práctica profesional de las mujeres diseñadoras de Estado de México y sus campos de acción”, fue una investigación etnográfica con perspectiva de género, conformada por grupos focales de discusión, ellas conversaron sobre su práctica profesional y las problemáticas que se exacerbaron durante la pandemia, este artículo hace referencia a la violencia laboral. Aquí se presenta primeramente un marco de referencia breve sobre la violencia y en específico la que va en contra de las mujeres, como el acoso laboral y hostigamiento sexual, entre otros, se hizo énfasis en los campos laborales de las mujeres en el diseño sobre todo en las desigualdades en especial la económica, que se ve reflejada en la diferencia salarial y las oportunidades de ascenso, posteriormente se exponen los resultados del estudio etnográfico que, está dividido en dos apartados, el primero en donde se abordaron los cometarios de estas mujeres diseñadoras, poniendo énfasis en las formas de violencia laboral que han padecido en la práctica profesional; el segundo, en donde ellas detallan experiencias y formas de violencia laboral durante la pandemia; en las conclusiones se muestran algunas estrategias para generar colectivos de apoyo para mujeres diseñadoras, visibilizar la situación de violencia para hacer conciencia y disminuir el problema.

Palabras clave: Violencia laboral, perspectiva de género, profesionales del diseño, pandemia, violencia de género, estereotipos, patriarcado.

The Perception of workplace violence by design professionals from their field of work

Abstract

The objective of this work is to make visible the forms of violence against women design professionals in their work environments, considering three moments, before, during and after the pandemic in order to help reduce this problem. During 2022, the research was carried out: "The professional practice of women designers in the State of Mexico and their fields of action", was ethnographic research with a gender perspective, made up of focus group discussions, they talked about their professional practice and the problems that were exacerbated during the pandemic, this article refers to workplace violence. Here is first a brief reference framework on violence and specifically that which goes against women, such as workplace harassment and sexual harassment, among others, emphasis was placed on the labor fields of women in the design above all in the inequalities, especially the economic one, which is reflected in the salary difference and the promotion opportunities. Later the results of the ethnographic study are exposed, which is divided into two sections, the first, where the comments of these women designers were addressed , emphasizing the forms of workplace violence that they have suffered in their professional practice; the second, where they detail experiences and forms of workplace violence during the pandemic; The conclusions show some strategies to generate support groups for women designers, make visible the situation of violence to raise awareness and reduce the problem.

Keywords: workplace violence, gender perspective, design professionals, pandemic, gender violence, stereotypes, patriarchy

Introducción

Las estructuras del sistema patriarcal en donde los hombres son quienes detentan el poder y las mujeres se someten, se originó hace más de 5 mil años, cuando se descubrió la agricultura y se instaura la propiedad privada, “la dominación masculina dio paso a nuevas formas de concebir a los miembros de una sociedad: el «androcentrismo», que haría de los hombres el punto central de la evolución humana y el modelo ejemplar de ser persona” (Rosado y García, 2018, p. 18) de forma que las condiciones de vida y convivencia social «normal» viene determinada por el varón y la exaltación de los valores masculinos como representante de la especie. La dominación que sufren las mujeres a lo largo de los siglos queda asumida, y se oculta en la práctica social, las características de lo femenino quedan invisibilizadas, ignoradas o infravaloradas, relegadas a una esfera privada, limitando la capacidad de acción de las mujeres. Como consecuencia en la esfera de lo público también se ha generado violencia en contra de las mujeres, acoso y hostigamiento sexual en el trabajo que es naturalizada ya que:

> …se han estructurado percepciones, imaginarios y organizaciones de la vida social que establecen roles rígidos para hombres y mujeres, niegan la existencia de otras identidades y naturalizan un control diferencial sobre los recursos materiales y simbólicos colocando, por ejemplo, todo lo considerado como femenino en una posición de inferioridad y justificando como normal la violencia ejercida sobre cualquier género que no represente la idea social hegemónica de lo masculino. (Gutiérrez, 2012, p. 25)

Hoy se están cuestionando estas prácticas, de manera que la convivencia dentro de cualquier ambiente de trabajo que se reconozca como saludable ONU Mujeres (2022) recomienda que debe proporcionar empatía, equidad, igualdad de oportunidades de desarrollo y capacitación, seguridad en el trabajo la cual promueva salud física, emocional y mental, valoración de habilidades, equidad salarial, participación en el acenso profesional y liderazgo además de estar libre de discriminación y violencia Como veremos todavía no siempre se cumple con estas prácticas, según la Encuesta

Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de INEGI (2021) menciona que existen diferentes tipos de maltrato en contra de la mujer motivado por la dinámica de las relaciones que se da en los hogares que, los cuales se catalogan en: violencia física, sexual, psicológica y económica o patrimonial, […] en cinco ámbitos clave de vida, de pareja, familiar, escolar, laboral y comunitario

De acuerdo con la Ley general de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, (2022), publicado en el Diario Oficial de la Federación la violencia laboral es:

Artículo 11.- Constituye violencia laboral: la negativa ilegal a contratar a la Víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género. Artículo reformado DOF 02-04-2014, 13-04-2018

Artículo 13.- El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos. (LGAMVLV, DOF, 2022).

Solamente la relación de violencia laboral en contra de las mujeres en México resulta alarmante ya que, una de cada tres mujeres dice haber sido violentada (INEGI, 2021), es decir, el 26.6% de las mujeres que trabajan ha experimentado discriminación por razones de género o embarazo o algún acto violento, principalmente hostigamiento o violencia sexual, humillación, degradación e intimidación.

De acuerdo con NOM- 035-STPS-2018 define Violencia laboral como:

Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud. Comprende

1) Acoso, acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima. Para efectos de esta Norma no se considera el acoso sexual;

2) Hostigamiento: El ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, y

3) Malos tratos: Aquellos actos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y/o ridiculizaciones del trabajador, realizados de manera continua y persistente (más de una vez y/o en diferentes ocasiones). (STPS. 2018).

También definido como mobbing este tipo de violencia suele darse entre profesionales de la misma disciplina o compañeros de trabajo de distintas disciplinas, pero orientados a un mismo fin, son formas de exclusión o relegamiento entre colaboradores, se ejercen modos para devaluar disciplinas desempeñadas, principalmente por los líderes de un grupo laboral, se manifiesta de acuerdo con Susana Velázquez a través de: "Desacreditar a un profesional o a su profesión. Distorsionar o ignorar sus comentarios e ideas. Aislarlo o privarlo de información. No reconocer sus logros profesionales. Someterlo a situaciones opresivas y estresantes" (Velázquez, 2003 p. 266).

En el Senado de la República se aprobó por unanimidad en marzo 15 de 2022 el convenio número 190 de Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual dicta la eliminación del acoso laboral y la violencia sexual por razón de género. La coordinación de comunicación social menciona

“El presidente de la Comisión de Justicia del Senado, Rafael Espino de la Peña, aseguró que la ratificación del Convenio 190 de la OIT compromete al Senado a desarrollar herramientas y estrategias para combatir la violencia y el acoso en el empleo”. (Senado de la República Mexicana, 2019). La forma de instrumentar y dar operatividad este convenio es clave para mejorar las condiciones laborales de las mujeres ya que como se ha observado en México un “22.6 por ciento de las mujeres trabajadoras han sufrido acoso laboral y de ese porcentaje, el 19 por ciento es por acoso sexual” (Becerril y Ballinas, 2022, párr. 3)

Como podemos observar México cuenta con estos instrumentos legales y a través de ellos la forma defender el derecho de toda persona al trabajo libre de violencia y acoso, especialmente en el caso de las mujeres y por razones de género. Como hemos mencionado a lo largo de este trabajo se reconoce que dichas prácticas son violencia y constituyen una violación a los derechos humanos, lo que genera desigualdades, asimetrías e inequidades entre mujeres y hombres, además representa una amenaza al empleo digno.

> La corte reconoció que los actos de violencia contra las mujeres están enmarcados en un sistema de jerarquía de géneros que solo se puede entender plenamente en un contexto estructural más amplio. En lo que respecta a la violencia por razón de género, las reparaciones no se deben limitar a formas individuales de reparación; en cambio, su objetivo debe ser cambiar las desigualdades de género en el lugar de trabajo para evitar que surjan casos similares de violencia en el futuro (Madero Suarez, 2020, párr. 3)

Si bien estas desigualdades y violencias existen por muchas razones, una de estas tiene que ver con estereotipos en espacios laborales, ya que se piensa erróneamente que existen “trabajos que son para hombres”, como en la industria manufacturera, donde la práctica profesional de las diseñadoras en muchos casos es motivo de violencia, como veremos más adelante. Podemos observar que, en “México existen prácticas, tanto personales, como institucionales y culturales que generan variadas formas de violencia. Por lo tanto, el contexto social en el que se presenta la violencia determina las características de esta” (Velázquez Narváez, 2020, p. 430).

En los campos laborales del diseño, donde se llevó a cabo esta investigación nos encontramos que efectivamente la violencia laboral existe, tanto en la distribución desigual del trabajo como de los salarios, con datos de la Secretaría de Economía podemos observar una comparación de la fuerza laboral entre profesionales de la Arquitectura, el Diseño Industrial y el Gráfico durante el primer trimestre de 2022.

Cómo podemos observar, aunque los salarios son muy bajos en términos generales, la brecha salarial en el campo laboral del diseño entre hombres y mujeres es evidente, la desigualdad donde el salario más alto corresponde a los varones diseñadores industriales y el más bajo a las mujeres en el área de la arquitectura con una diferencia de 46.7%.

Así nos encontramos con fenómenos que son percibidos por las diseñadoras como violencia laboral y que se exacerbaron a lo largo de la pandemia, es esta parte el principal propósito que se presenta en este trabajo, además se propuso la posibilidad de crear grupos de apoyo entre las diseñadoras, así como la importancia de crear comités en los distintos ámbitos laborales que ayuden a visibilizar y regular las problemáticas de violencia para generar soluciones y ámbitos de trabajo benéficos.

Uno de los factores que limitan la erradicación de estos actos de violencia son los socioculturales, los cuales ha sido establecidos durante años de repetición social, desde una idea hegemónica de lo masculino donde la igualdad de género se cuestiona y se reproducen patrones machistas, por lo cual es necesario la visibilización y concientización de estos estereotipos por parte de la sociedad, reconocer que son violencia hacia las mujeres y/o violencia laboral, desnaturalizarlos de los ambientes de trabajo, y generar espacios libres de violencia.

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 7 LICENCIA: CC-BY-NC

Tabla 1
Fuerza laboral en áreas del diseño y arquitectura. Elaboración propia datos de (SE, Data México, 2022)

Arquitectos, Planificadores Urbanos y del Transporte	Con un total de 140,000 personas, edad promedio de 39.5 años, un salario promedio de $5,840.00, trabajando alrededor de 41.1 horas a la semana. Un 3.33% se ocupan en un segundo trabajo.			
	Trabajo formal		Trabajo informal 21.8%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	33.9%	66.1%	30.1%	69.9%
	$3,890.00= $210.25US	$6,840.00= $369.71US	$4,980.00= $269.18US	$6,580.00= $355.64US
Diseñadores Industriales	Con un total de 19,500 personas, edad promedio de 31 años, un salario promedio de $6,850, trabajando alrededor de 41.3 horas a la semana. Un 1.54% se ocupa en un segundo trabajo.			
	Trabajo formal		Trabajo informal 13.4%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	36.5%	63.5%	2.1%	97.9%
	$6,060.00= $327.53US	$7,300.00= $394.66US	$6,000.00= $324.38US	$2.790.00= $150.83US
Diseñadores Gráficos	Con un total de 47,900 personas, una edad promedio de 32.2 años, el salario promedio fue de $5,010.00 trabajando alrededor de 34.9 horas a la semana. Un 8.79% está ocupado en un segundo trabajo			
	Trabajo formal		Trabajo informal 49.9%	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
	36.2%	63.8%	44.1%	55.9%
	$5,320.00= S287.58US	$4,830.00= $261.90US	$4,020.00= $217.31US	$6,560.00= $354.61US

Tipo de cambio febrero 2023, de pesos mexicanos a dólares norteamericanos.

Materiales y métodos

Desde un enfoque de perspectiva de género[1] este estudio pretende visibilizar las desigualdades que, se han naturalizado al interior de las disciplinas del diseño, no solo en los distintos campos laborales sino desde la formación académica, además de prestar atención en cómo se modificaron estas prácticas durante la contingencia por covid-19, se puso énfasis en las relaciones para detectar las violencias que por motivos de genero se suscitan en los campos laborales de las Diseñadoras.

Así esta investigación se llevó a cabo durante 2022, a partir de una metodología etnográfica de corte cualitativo, a través de grupos focales. La etnografía implica la observación y análisis de los comportamientos y prácticas culturales dentro de un grupo o comunidad específica. (Atencio & Fumero, 2023) Los grupos focales son una forma de recopilar información a través del dialogo entre participantes dirigidas por un facilitador, lo que permite obtener perspectivas y opiniones sobre temas específicos. “Como método cualitativo para recopilar datos, los grupos focales […] aportan reunir a varios participantes para discutir un tema de interés mutuo para ellos mismos y el investigador” (Atencio & Fumero, 2023, p. 274) En el contexto de la etnografía, se pueden utilizar grupos focales para comprender mejor las prácticas culturales y las perspectivas de los miembros de una comunidad o grupo específico. Estos grupos fueron citados virtualmente por medio de la plataforma de zoom, la participación fue totalmente voluntaria y la interacción se llevó a cabo a través de una guia de preguntas semiestructurada la cual se detalla más adelante.

Para conformar estos grupos con el fin de abarcar la mayoría de los campos laborales se tomaron en cuenta cuatro áreas específicas del diseño, a saber, la iniciativa privada, el servicio público, la investigación y la docencia y se ubicaron dos áreas profesionales, diseñadoras industriales y diseñadoras gráficas, así se presentaron ocho grupos focales compuesto cada uno por 5 diseñadoras

[1] Perspectiva de Género: Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Gac. Senado, 2017)

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 7 LICENCIA: CC-BY-NC

destacadas del Estado de México. para ello se contactaron a diseñadoras que el grupo de investigadoras selecciono y solicito la participación.

Para este estudio se utilizó una guía de preguntas semiestructurada para detonar los conversatorios lo que permitió promover la interacción y el dialogo entre las informantes enfocado en categorías de análisis (Familiar, Personal, Laboral, Pareja, Económico, Violencia, Pandemia, Innovación, Trascendencia) lo que permitió visibilizar las desigualdades con una perspectiva de género y contribuir a la construcción colectiva de conocimiento en el campo laboral del diseño, se pidió a las participantes que consideraran tres temporalidades antes, durante y después de la pandemia con el fin de percibir las diferencias y puntualizar cambios. Se utilizo el programa AtlasTi para el análisis de estos conversatorios.

Tabla 2

Guía de preguntas para Grupos Focales (Maldonado R, 2023, p. 77)

	Categoría	Preguntas
1	Social	¿Cómo han impactado los estereotipos de género en los roles y responsabilidades que asume y cómo han afectado tu desempeño profesional? ¿Qué logros y nuevas oportunidades a nivel social te ha dado tu labor como diseñadora?
2	Familiar	¿Tus dinámicas familiares se vieron modificadas por tu trabajo como diseñadora? ¿Qué tanto tu trabajo como diseñadora es valorado y reconocido por tu familia?
3	Personal	¿En qué medida tu profesión y trabajo como diseñadora te ha llevado a tener mayor autonomía y autoconfianza? ¿Qué percepción tienes sobre ti misma como diseñadora en la actualidad?
4	Laborales	¿Tienes las mismas oportunidades laborales que tus pares hombres, en tu trabajo como diseñadora? ¿Me ha enfrentado a violencias laborales? (ingreso, permanencia promoción y retiro)
5	Parejas	¿Cómo impacta tu relación de pareja (positiva o negativamente) en tu ejercicio profesional como diseñadora?
6	Económico	Tu trabajo como diseñadora, ¿te da el nivel económico adecuado, similar al de tus pares varones y mayor participación social (desigualdad, exclusión)? Entre los resultados a considerar, y los que se presentan en este documento, está la violencia laboral de la que son objeto las diseñadoras, en los campos laborales hubo, también la violencia laboral que se ha dado a lo largo del confinamiento por coronavirus la cual como veremos se suma en algunos casos a la violencia domestica
7	Violencia	Durante tu labor como diseñadora, ¿has experimentado violencias: hostigamiento, minimización, invisibilización, humillación, discriminación, desvalorización, acoso, violencia física, violencia sexual?
8	Pandemia	¿Cómo se modificó tu trabajo como diseñador a partir de la contingencia por COVID-19?
9	Innovación	¿Qué transformaciones y oportunidades se dieron en tu campo laboral a partir de la contingencia por COVID-19?
10	Trascendencia	¿Crees que la construcción de redes entre las diseñadoras propicia su empoderamiento?, ¿por qué?, ¿tú cómo contribuirías? ¿Cuáles creen que son los factores diferenciales que influyeron para tener una práctica profesional exitosa?

Resultados y discusión

Como se mencionó entre los resultados a considerar y los que se presentan específicamente en este documento, son los referidos a la violencia laboral de la que son objeto las diseñadoras, en los campos laborales mencionados, también la violencia laboral que se ha dado a lo largo del confinamiento por coronavirus la cual como veremos se sumó en algunos casos a la violencia doméstica., se presentan los casos detectados en los grupos focales con diseñadoras laborando en la iniciativa privada, servicio público, docencia e investigación.

Invisibilizar el trabajo de las diseñadoras ya sea porque están colaborando contratadas por proyecto o porque son alumnas y el crédito lo tienen los directores del proyecto. Una de nuestras entrevistadas comenta:

> La violencia laboral más fuerte ha sido el asalto a mi diseño. […] diseñamos juntos (profesor y yo) una serie de cuadernos de salud, para la UNESCO sobre el patrimonio, el patrimonio tangible e intangible, etcétera. Y cuando se publicaron los cuadernos y los folletos llevaban su crédito, no llevaban mi crédito (Conversatorio Diseñadoras Gráficas en la Investigación, 2022, entrevista)

El patriarcado tradicionalmente ha invisibilizado el trabajo de las mujeres, ya que "el sistema patriarcal "presenta formas de opresión y legitimación propias y distintas, no sólo relacionadas con la desigualdad en la esfera de lo público, sino muy fundamentalmente con las prácticas que tienen lugar en la esfera de lo privado" (Gutiérrez, 2012, p. 19). arguyendo que son "apoyo" de los hombres, porque están haciendo tareas "sencillas" que no cuentan, porque están "aprendiendo". Se deberán deconstruir estos estereotipos que sitúan a los varones en posiciones dominantes y a las mujeres en posiciones de obediencia e invisibilidad.

Desacreditar a un profesional o a su profesión. Ignorándolo o desconociéndolo

> …cuando yo llego, me dice un coordinador de diseño, me dice: ah ¿tú vas a ser la nueva coordinadora?, le dije sí, mucho gusto, ay, este, pues qué raro porque todos los coordinadores han sido hombres. Yo no sabía que había diseñadores industriales mujeres. Igual, o sea, un comentario fuera de lugar, porque cómo es posible que haga ese comentario cuando tiene alumnas, diseñadoras industriales estudiando en la carrera.(Conversatorio Diseñadoras Industriales en la Docencia, 2022, entrevista)

Por estereotipo se suele asociar la carrera de diseño industrial "para varones" excluyendo a las mujeres de algunos ámbitos laborales, si bien las mujeres matriculadas en licenciaturas de diseño industrial alcanza el 50%, en el mercado laboral como trabajadoras no alcanza el 20%, por lo tanto se: "ven reducidas sus perspectivas laborales como consecuencia de los prejuicios y los estereotipos implantados en las diferentes industrias, siempre se quiere contratar a un hombre en puestos de diseño" (Villaseñor Contreras & Maldonado Reyes, 2021, p. 2)

> … él dijo que para qué estudié arquitectura, que ¿a poco yo voy a estar supervisando obra? que ¿a poco yo le voy a poder hablar a un albañil?, o sea en temas de arquitectura ¿a poco tú te vas a poner con un carpintero a discutir? o con un instalador, o sea, aunque tratemos de pensar que no, sí hay, sí hay violencias […]Entonces, hasta que no demuestras que sabes te dejan de ver así (Conversatorio Diseñadoras Industriales en la Iniciativa Privada, 2022, entrevista)

Como podemos observar en muchos casos las mujeres tienen que estar continuamente demostrando sus capacidades, incansablemente están siendo calificadas por sus pares varones o sus jefes; "voy a demostrar que tengo la capacidad y el conocimiento", siempre estar en la mira porque estas ocupando un lugar que debería ser para un hombre, sin embargo para las mujeres diseñadoras "el tener que demostrar día con día sus capacidades mediante jornadas de trabajo más largas, mayor carga de trabajo o incluso percibir menor salario que sus colegas varones, implica una disminución en el tiempo disponible para ellas y sus familias" (Villaseñor Contreras & Maldonado Reyes, 2021 p. 6), resulta un juego perverso que las vulnera ya que se le exigen jornadas de trabajo extensas y ella acepta en el afán de ser aprobada y reconocida.

Otra manifestación de violencia en los campos laborales del diseño es el ignorar comentarios e ideas invisibilizar sus capacidades laborales.

> … cuando estuve en investigación en la facultad, había reuniones en las que simple y sencillamente se ignoraba a las mujeres, no les hablaban y se dirigían al resto de los hombres, ni nos veían a las mujeres. En ese tiempo éramos dos las que

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 7
LICENCIA: CC-BY-NC

> estábamos ahí. Haz de cuenta que no existíamos. Esa cuestión de ignorar la presencia de las mujeres. (Conversatorio Diseñadoras Industriales en el Servicio Público, 2022, entrevista).

La invisibilización en los espacios laborales, niegan el derecho a opinar, a expresar lo que esperamos de las condiciones del trabajo, desvalorar las propuestas que puedan emanar de una mujer sin ni siquiera dar ocasión de manifestarla, no hay reconocimiento a su participación dentro de un grupo de trabajo.

> …si eran muchos problemas igual con los ingenieros, esta parte en la que te ignoran, tú no puedes opinar y de verdad, es incómodo, llega un momento en el que te sientes frustrada porque no puedes aportar más y te das cuenta de que ahí no va a haber crecimiento. (Conversatorio Diseñadoras Industriales en el Servicio Público, 2022, entrevista).

La violencia de genero se oculta bajo estructuras socioculturales patriarcales estereotipos y roles donde mujeres y hombres se vinculan con patrones de ejercicio de poder dominación – subordinación, son ellos quienes toman las decisiones, ignorando, despreciando o usando la opinión de las mujeres, como una forma de ofensa, este tipo de violencia y aunque no se considera agresiva "daña la autoestima y la seguridad de las personas; ello se logra restando valor a las acciones y opiniones de la mujer por medio de bromas, burlas, ironías, sarcasmos y constantes mensajes descalificadores" (Delgado Ballesteros, 2017, p. 151)

Aunque parece un comportamiento pasivo es profundamente agresor, así que es importante tomar conciencia de que, la persona que ignora la presencia de otra ha acumulado tal negatividad que puede llevar a conductas de violencia, más dañina como insultos, sarcasmos, descalificación; si son aceptados estos comportamientos estereotipados en donde las "cualidades" de los varones son "dominar la situación con prácticas agresivas, acciones impulsivas" y los atributos de las mujeres son la docilidad, subordinación, pasividad, servidumbre; en el momento en que estos comportamientos se exacerban se da paso a formas de relación que, pueden llegar a violencias encubiertas por estos mismos comportamientos. (Vázquez, Torres, & López, 2021, p. 301)

No reconocer sus logros profesionales. Un grupo de hombres no aprueba la decisión por votación de una mujer al frente de un instituto, esto hace que se genere una reacción violenta en contra la mujer:

> …estos varones, pues ya tenían cierta edad, entonces como una mujer, yo, una doctora mucho más joven, pues [según ellos] no podía dirigirlos. Entonces, en este sentido, sí hubo una muy notada presencia de violencia. Como ustedes saben, la violencia laboral se reconoce como mobbing y, fue muy marcado, fue incluso determinante para continuar con el liderazgo del Instituto. (Conversatorio Diseñadoras Industriales en el Servicio Público, 2022, entrevista)

El acoso laboral, moral y psicológico en el trabajo, junto con el hostigamiento por parte de una persona o grupo dentro del trabajo, forma parte de lo que se reconoce como mobbing, es un tipo de violencia que en instituciones como la universidad "se produce por la existencia de una cultura académica basada en la endogamia, el amiguismo, la competencia, la envidia y la búsqueda del poder" (Pedroza, 2020, p. 772) y lamentablemente va en aumento

Un suceso critico de violencia se detiene cuando, el agresor piensa que, ella ha aprendido la lección, la mujer lo vive como que, en su enojo, él está fuera de control. Ella, no puede predecir qué acción o conducta va a "provocar", esto la hace sentirse vulnerable, sin posibilidad de defenderse, sacudida, no quiere creer lo que le ha sucedido, minimiza el ataque sufrido y las heridas recibidas e incluso niega la situación que acaba de ocurrir. (Nieto Morales, 2011)

La cosificación femenina es un tipo de violencia que denostá las capacidades profesionales e invisibiliza otras dimensiones del desarrollo humano; usa el cuerpo físico femenino entre otras cosas para atraer compradores, la imagen estereotipada de la mujer se ha convertido en un activo explotable

ISSN – L: 2789-0309 Vol. 3 Núm. 7 LICENCIA: CC-BY-NC

en términos económicos que, está lejos de favorecer la libertad y la independencia, más bien promueven los intereses de una sociedad dominada por el patriarcado (López Diaz, 2019).

> …yo hacía mis prácticas profesionales en una agencia de publicidad donde me ponían literalmente en el mostrador como adorno, para que yo atendiera a los clientes, muy interesante porque era un "objeto", yo atendía a los clientes porque si llegaban con otro de los compañeros a explicarle el diseño le ponen muchos peros, pero si llegaban conmigo a todo me decían que sí. (Conversatorio Diseñadoras Gráficas en la Docencia, 2022, entrevista).

Dentro de los estereotipos femeninos se encuentra la mujer adorno, quien dentro del campo laboral es colocada en espacios donde pueda ser vista, en algunos casos queda vulnerable, no es valorada por su inteligencia o su desempeño laboral, sino por sus atributos femeninos estereotipados, pueden quedar enfrentadas a un ambiente violento al darse cuenta y reclamar que se respeten sus derechos laborales, esto puede impedir levantar la voz y denunciar el abuso. (Salazar, Poveda, Salive, Gómez, Chica, Cruz B, & Carreño, 2022).

La mayoría las mujeres trabajadoras hoy han llegado a ser víctimas de acoso u hostigamiento sexual, (Velázquez Narváez, 2020) en muchos casos sin ser conscientes, al enfrentar diversos obstáculos que dificultan el acceso a desarrollarse profesionalmente, lo que puede depender de alguna otra persona, que en la mayoría de los casos será un hombre. En una sociedad en la que se han emitido el mensaje respecto a que las mujeres deben ser sumisas gratas, afectivas e incluso "aguantadoras" o pacientes con el sexo masculino, mientras que lo masculino puede mostrar positivamente a un hombre agresivo y dominante.

> …desde la mirada lasciva de algún proveedor, es super incomodo, hasta la parte en la que no te respetan porque eres mujer y entonces se dirigen al que es hombre, aunque sea el becario y tú seas quien lleves la autoridad, y no es porque sea un becario hacerlo menos, no, sino porque no pueden concebir que tú como mujer lleves un proyecto (Conversatorio Diseñadoras Industriales en la Iniciativa Privada, 2022, entrevista)

En muchos casos este hostigamiento y acoso sexual tiende a naturalizarse, es decir se ve como un comportamiento habitual y se le da poca importancia, es algo con lo que "hay que lidiar", sin embargo, es un problema para las mujeres que tienen que estar enfrentando cotidianamente en el trabajo, por ejemplo: hombres acosadores que, en la medida en que se agudiza el comportamiento, ella entra en un estado de estrés, pierde la confianza, disminuye su rendimiento, pueden perder su trabajo.

> …me han tocado empleadores donde, pues si, lo que buscan son diseñadores hombres, porque traen esta idea de que los hombres sí, van a aguantar más cierto tipo de trabajos, donde tienen que estar con obreros o en actividades que usualmente se consideran más apropiados, sin embargo, pues también tenemos casos de chicas que perfectamente se adaptan y logran muy buenos resultados, aunque sí, su experiencia regularmente siempre va acompañada por cuestiones de acoso y hostigamiento, donde, los trabajadores no las respetan, primero por la edad y en segunda pues por su condición de mujeres, eso sí he tenido varias historias que al final pues algunas de plano no aguantan y otras que al contrario se ganan ese respeto (Conversatorio Diseñadoras Industriales en la Docencia, 2022, entrevista)

Las diseñadoras durante la pandemia

Durante la pandemia por Covid19 esta y otras violencias laborales se exacerbaron, por ejemplo, para las mujeres diseñadoras laborando en la docencia. Como las universidades decidieron continuar con los procesos académicos, esto sumergió a las docentes en procesos de capacitación acelerados e improvisados, con el fin de aprender a manejar le tecnología para dar clases en línea, al mismo tiempo que se daban las clases en línea a los universitarios, lo cual duplicó la carga de trabajo

remunerado, sin que aumentara dicha remuneración económica por ello, de acuerdo con los tableros de INEGI (2022) en la sección mujeres, pestaña trabajo no remunerado, refleja que muchas mujeres tenían al mismo tiempo a sus hijos recibiendo clases en línea, en sus casas y si estos eran infantes las escuelas obligaron a los padres a participar en los procesos de aprendizaje de sus hijos, y en su mayoría, el 86% quien llevaba esta carga eran las mujeres. (INEGI, 2022, sección mujeres)

> …pero justamente la pandemia llega en el momento en el que cambia mi forma de vida, justo cuando me caso y tengo gemelos y entonces se inicia la pandemia, empiezo ahora sí a sufrir este impacto porque se juntó todo, ser ama de casa, cuidar gemelos, pero aunado a esto en la Universidad, donde soy profesora a nivel medio superior, vi este rechazo total qué dijeron al simple hecho de que vas a tener gemelos, este fue por parte de las de mismas compañeras, ellas comentaban, es que tú no vas a poder desempeñarte ya en el sector educativo o sea vas a tener gemelos, ya no vas a poder porque ya vas a ser ama de casa. (Conversatorio Diseñadoras Industriales en la Docencia, 2022, entrevista)

Para muchas mujeres durante la pandemia, la carga de trabajo se triplicó, es decir, los varones pareja de estas mujeres estaba igualmente confinado a la casa, sin embargo las labores limpieza y cocina no son equitativas, también le corresponden a la mujer, la carga se cuadruplica, el resultado ha sido una interminable carga de trabajo, sin contar con que miembros de la familia extensa abuelos, tíos se enfermaran de COVID lo que también genera que las mujeres asuman su rol de cuidadoras, otra carga extra, todos estos trabajos no remunerados (INEGI, 2022, sección mujeres) que, en muchos casos hizo que las mujeres perdieran el trabajo remunerado:

> Yo tengo 2 hijos pequeños, uno tiene 5 años y una nena de 2 años. Entonces cuando surge justo la pandemia es cuando ella nace, entonces era home-office, mis hijos, casa, todo, si, fue una dinámica un poco complicada porque fue muy pesado, o sea obviamente con el apoyo, pero sí sientes -bueno que es como la carga-, como que es mucho, mucho trabajo, entonces llega un punto en que tienes que definir prioridades y obviamente, pues entre las prioridades, pues están primero los hijos pequeños. (Conversatorio Diseñadoras Gráficas en la Iniciativa Privada. 2022, entrevista).

Según menciona el Instituto Nacional de Estadística y Geografía, en su tablero Mujeres en la pestaña de ocupación y empleo “En México, 7 de cada 10 trabajos perdidos en el primer trimestre de 2020, fueron de mujeres” (INEGI, 2022 sección mujeres).

Las diseñadoras que tuvieron que seguir laborando manifiestan, en la mayoría de los casos que, tuvieron que adecuar un lugar de trabajo en sus casas y en otros casos debían de seguir laborando también en los lugares de trabajo, ellas manifiestan que fue muy difícil la situación sobre todo la convivencia en el confinamiento, lo cual ocasionó dificultades fuertes que derivaron en divorcio.

> Actualmente, la pandemia y otras cuestiones nos llevaron a divorciarnos apenas, esto tiene muy poco tiempo. Si llega haber momentos de crisis donde, volvemos a la parte familiar, es difícil conciliar los diferentes roles y espacios que tenemos como dinámica personal y laboral, podría decir que, me quedo con toda esa parte primera que fueron al menos unos 9 años en que pudimos desarrollar trabajos juntos y de manera independiente (Conversatorio Diseñadoras Gráficas en la Iniciativa Privada. 2022, entrevista).

Dentro de los conversatorios como hemos observado, se han evidenciado una gran variedad de prácticas consideradas violencia laboral por razones de género que, efectivamente fueron, en muchos casos agravadas por los confinamientos derivados de la pandemia; desde el acoso y hostigamiento hasta violencias de género dentro del campo laboral que, representan una barrera en la ascensión de puestos jerárquicos, es importante reflexionar sobre cómo dentro del servicio público el confrontamiento con varones, tiende a exacerbarse al detentar un puesto de alta dirección, sin

embargo también las dobles jornadas y el burnout está presente en los campos laborales de las diseñadoras, sobre todo lo pudimos observar en la docencia y en el servicio público.

Conclusiones

A lo largo del tránsito por la pandemia se puso de manifiesto una gran cantidad de cambios sociales en los diversos sectores laborales, la práctica del diseño en las diversas áreas no es la excepción, la suspensión de actividades en los confinamientos provocó crisis sociales y económicas generando todavía más violencias y desigualdades hacia las mujeres, sin embargo, nos detuvo a reflexionar sobre nuestra situación, sin duda este tiempo de confinamiento y cierre de espacios genero violencias pero también abrió oportunidades.

En este artículo se ha observado que, a pesar de contar con leyes, reglamentos, convenios y comisiones desde una perspectiva de género para prevenir la violencia, las diseñadoras, siguen siendo víctimas de violencia laboral, además, pudimos observar que durante el confinamiento por COVID-19, se percibió un aumento en estas prácticas violentas. Todas las mujeres, incluyendo a las diseñadoras, tienen derecho a trabajar en ambientes libres de violencia. Sin embargo, los cambios necesarios para lograr esto deben abordarse desde las estructuras arraigadas en la cultura de las instituciones donde trabajan.

Como pudimos observar es necesario motivar a las mujeres, en este caso a las diseñadoras para que levanten la voz y reclamen sus derechos humanos, incluyendo el derecho a trabajar en un espacio libre de violencia. Es crucial otorgar el reconocimiento merecido a la participación y el trabajo de las mujeres, otorgando el crédito que se les debe y valorando su labor. Para lograr esto, se deben generar cursos que fomenten la autoaprobación y el autoreconocimiento en las mujeres, donde se discuta cómo los estereotipos de género dañan y vulneran las relaciones.

Asimismo, es fundamental enseñar a las mujeres a reconocer el acoso laboral y sexual, cómo identificar los ambientes violentos y las acciones estereotipadas. De esta forma, se puedan prevenir situaciones de inseguridad y abuso. Asi fomentar una cultura laboral y social de igualdad y respeto hacia las mujeres. Solo a través de estos esfuerzos y acciones concretas lograremos una sociedad justa y equitativa.

Como pudimos observar a lo largo de los testimonios que las diseñadoras aportaron hay una necesidad urgente de apelar a la conciencia de los varones de todos los grupos y roles sociales para mejorar la convivencia, disminuir la violencia que se agudiza principalmente hacia las mujeres, establecer estrategias que permitan ambientes laborales sanos, relaciones más equitativas, oportunidades de desarrollo y acceso a salarios igualitarios, participación en la toma de decisiones de las organizaciones, entre otros.

Este artículo se propuso visibilizar la violencia laboral y de género en las instituciones y empresas donde las diseñadoras laboran, es importante, ya que desde estos se ejecutan acciones en pro de la equidad en donde se dialoga continuamente sobre temas de género que acontecen cotidianamente en las empresas e instituciones y tomar decisiones que permitan reducir las violencias y fomentar la inclusión y la equidad.

En el caso de las mujeres diseñadoras algunas de las pautas positivas que se propusieron a lo largo de los conversatorios van desde el empoderamiento a través de la autoafirmación, hasta el desarrollo de redes de sororidad, es decir conformar grupos solidarios entre las mujeres, con el fin de enfrentar estas problemáticas, la colaboración transversal que permita integrarla en los diversos campos de trabajo, así generar una asociación de diseñadoras en donde se pueda capacitar, ayudar, colaborar y generar alternativas a los espacios violentos en donde hoy se labora, lo cual abrirá nuevas líneas de investigación.

Agradecimientos

Se agradece a Consejo Mexiquense de Ciencia y Tecnología, (COMECYT) por haber financiado esta investigación de mujeres para mujeres, al grupo de investigadoras del Cuerpo académico de Diseño y Desarrollo Social de la Facultad de Arquitectura y Diseño. A las diseñadoras que colaboraron en esta investigación y a las diseñadoras mexiquenses que participaron en los grupos focales. A la Facultad de Arquitectura y Diseño y a la Universidad Autónoma del Estado de México, quienes han contribuido en diversos aspectos, a la culminación exitosa de la investigación y la publicación de sus resultados

Referencias

Atencio, E. y Fumero F. (2023). Etnografía Digital. Un modelo de investigación en contextos virtuales. Universidad Euroamericana, Panamá.

Becerril, A. y Ballinas, V. (2022, marzo 15). Senado aprueba convenio de la OIT contra violencia y acoso laboral. La Jornada.
https://www.jornada.com.mx/notas/2022/03/15/politica/senado-aprueba-convenio-de-la-oit-contra-violencia-y-acoso-laboral/

Conversatorio Diseñadoras Gráficas en la Docencia. (2022, 4 de abril). [Entrevista].

Conversatorio Diseñadoras Gráficas en la Iniciativa Privada. (2022, 4 de abril). [Entrevista].

Conversatorio Diseñadoras Gráficas en la Investigación. (2022, 4 de abril). [Entrevista].

Conversatorio Diseñadoras Industriales en la Docencia. (2022, 4 de abril). [Entrevista].

Conversatorio Diseñadoras Industriales en la Iniciativa Privada. (2022, 4 de abril). [Entrevista].

Conversatorio Diseñadoras Industriales en el Servicio Público. (2022, 4 de abril). [Entrevista].

Data México. (2022). Secretaría de Economía [Conjunto de datos]. https://datamexico.org/es

Delgado Ballesteros, G. (2017). Construir caminos para la igualdad: educar sin violencias. LIBRUNAM.

DOF. México. (20022). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Gutiérrez Contreras, JC (2012). Violencia contra las Mujeres en el Estado de México. CMDPDH.

INEGI. (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021. https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2021/2012

INEGI. (2022). Trabajo no remunerado y educación. [En línea]
https://www.inegi.org.mx/tablerosestadisticos/mujeres/#Trabajo_no_remunerado_y_educacion

Madero Suárez, P. (21 de julio de 2020). Open Global Rights. Recuperado el abril de 2022, de El acoso sexual en el lugar de trabajo en México: en busca de reparaciones que transformen las relaciones de género: https://www.openglobalrights.org/workplace-sexual-harassment-mexico-gender-transformative-remedies/?lang=Spanish#:~:text=El%20acoso%20sexual%20en%20el%20lugar%20de%20trabajo%20se%20manifiesta,de%20trabajo%20equitativas%20y%20satisfactorias.

Maldonado Reyes, AA, Villar García, MG, Mora Cantellano, MA, Espinosa Hernández, MD, Conteras González, MT, Velázquez Ruiz, D., & Villaseñor Contreras, M. (2023). La práctica profesional de las diseñadoras mexiquenses y sus campos de acción. El impacto de la pandemia. AC CENID

Nieto Morales, C. (2011). La violencia de género en el contexto de la globalización. Universidad de Andalucía.

Pedroza Flores, R. (2020). Mobbing en la Universidad, violencia y hostigamiento grupal. Revista Electrónica de Psicología Iztacala. UNAM México.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: un reto colectivo. Turín,Italia. Recuperado de https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf

ONU Mujeres. (2022). ¿Qué hacemos? Nueva York, EE.UU. Recuperado de https://www.unwomen.org/es/what-we-do

Rosado Millán, MJ, & García García, F. (2018). Hacia un Feminismo del Punto Medio: Nueva Teoría para la Igualdad de Género. Madrid: Fundación iS+D para la Investigación Social Avanzada.

Salazar Celis, E., Poveda Núñez, IE, Salive Puyana, MC, Gómez, M., Chica Geliz, R., Cruz Bermeo, W., ... & Carreño Rojas, L. (2022). Estudios de la moda en Colombia: recorridos de una pregunta en construcción. Editorial Tadeo Lozano.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Diario Oficial de la Federación, Segunda Sección. Recuperado de https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018#gsc.tab=0

Senado de la República Mexicana. (2017). Gaceta del Senado. Recuperado de https://www.senado.gob.mx/64/gaceta_del_senado/documento/77513

Senado de la República Mexicana. (2019, 26 de abril). Convenio 190 compromete al Poder Legislativo a desarrollar normas para combatir el acoso laboral: Rafael Espino. Comunicacion Social. Recuperado de

 LICENCIA: CC-BY-NC

https://comunicacionsocial.senado.gob.mx/informacion/comunicados/2862-convenio-190-compromete-al-poder-legislativo-a-desarrollar-normas-para-combatir-acoso-laboral-rafael-espino

Velázquez Narváez, Y., y Díaz Cabrera, M. (2020). Violencia y desigualdad laboral en México: revisión teórica desde una perspectiva de género. Andamios, 17(42), 423-440.

Velázquez, S. (2003). Violencias cotidianas, violencia de género, escuchar comprender ayudar. Madrid: Paidós.

Vázquez Ramos, A., Torres Sandoval, I., & López González, G. (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (México), LI(2), 299-326. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=27065158011

Villaseñor Contreras, M. & Maldonado Reyes, AA (2021). Lo público en lo privado: El mercado de las mujeres en la era PostCovid-19. Caso, mercado laboral de las diseñadoras industriales. En I. Fierro & R. Estrada (Eds.), Innovación, turismo y perspectiva de género en el desarrollo regional (pp. 193-208). Cd de México: UNAM - AMECIDER. http://ru.iiec.unam.mx/5603/

Villaseñor Contreras, M. & Maldonado Reyes, AA (2022). Inequidad y violencia de género en el mercado laboral: experiencias de diseñadoras mexiquenses durante la pandemia. Revista Electrónica del Desarrollo Humano para la Innovación Social, 9(18). https://www.cdhis.org.mx/index.php/CAGI/article/view/180

Ana Aurora Maldonado Reyes

Miembro Sistema Nacional de Investigadores CONACYT (SNI) Nivel 1. Doctora en Artes por la Universidad de Guanajuato. Maestra en Diseño Industrial por la Universidad Nacional Autónoma de México Diseñadora Industrial por la Universidad Autónoma Metropolitana. Profesor Investigador de Tiempo completo Líder del Cuerpo Académico Diseño y Desarrollo Social en la Facultad de Arquitectura y Diseño (FAD) de la Universidad Autónoma del Estado de México. (UAEM). Participa en el claustro de profesores del Doctorado y de la Maestría en Diseño de la FAD-UAEM.

Correo de contacto: eurekaana@gmail.com

Cita sugerida:

Maldonado Reyes, A. A. (2023). Percepción de violencia por las profesionales del diseño desde su ámbito laboral. *Revista Latinoamericana Ogmios,* 3(7) 80–92. https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i7.069